



บันทึกข้อความ

อธิบดี
เลขที่..... ๐๐๕๕
วันที่ ๕ ม.ค. ๒๕๖๑
เวลา ๙.๓๐ น.
รองอธิบดี 2
เลขที่ ๐๐๑๖
วันที่ 5 ม.ค. 2561
เวลา 10.30

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ โทรศัพท์ ๖๑๓

ที่ รง ๐๔๑๑/๐๐๐๕

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การชี้แจงกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑”

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

หนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๑๑/๔๔๓ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อนุมัติให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การชี้แจงกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพฯ

๒. ขอรายงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ดำเนินโครงการฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณี ขอรายงานผล ดังนี้

๒.๑ ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ รวมทั้งสิ้น ๓๐๐ คน โดยแบ่งเป็น วิทยากร จำนวน ๑ คน ผู้แทนจากส่วนกลาง จำนวน ๖๐ คน และผู้แทนจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒๓๙ คน โดยมีอธิบดี เป็นประธานพิธีเปิดการประชุมฯ

๒.๒ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้เชิญวิทยากรจากศูนย์ส่งเสริมคุณค่าทางธุรกิจ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (PMQA) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับจากหลายหน่วยงาน

๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ดำเนินการเป็นระยะเวลา ๒ วัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๓.๑ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นายกิตติณัฐ พนมฤทธิ์ วิทยากรจากศูนย์ส่งเสริม

คุณค่าทางธุรกิจ

ช่วงเช้า บรรยายหัวข้อ การพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กรตามแนวทางเกณฑ์ PMQA ระดับพื้นฐาน ประกอบด้วย

(๑) การตอบสนองต่อประเด็น ปัญหา และวิกฤต

- การตอบสนองทางธุรกิจเป็นการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าทางธุรกิจให้นำส่ง “คุณค่า” ที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

- การตอบสนองของหน่วยงานราชการ เลือกที่จะตอบสนองไม่ได้ ต้องนำส่ง “คุณค่า” เพื่อตอบสนองทั้งสิ่งที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีความ “จำเป็น” และ “ต้องการ”

(๒) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM (Total Quality Management) ซึ่งเป็นการปฏิบัติทางความคิดในการบริหาร โดยทำเป็นกิจกรรมกลุ่ม ไม่สามารถทำคนเดียวได้ มีการบริหารด้วยข้อเท็จจริง มีวินัยที่เชื่อมโยงความรู้เข้ากับการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่เริ่มต้นด้วยการเรียนรู้และสิ้นสุดที่การเรียนรู้

(๓) ศึกษาเกณฑ์การประเมินองค์กรชั้นเลิศ และการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรชั้นเลิศ โดยการพัฒนาองค์กรภายใต้การนำข้อสั่งการและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นการมุ่งเน้นการตอบสนองผู้รับบริการ

เน้นการเรียน...

เน้นการเรียนรู้ทั้งบุคลากรและองค์กร เป็นการมองคุณค่าของผู้ร่วมงาน มีการเน้นผลงานที่ได้ผลลัพธ์ในระยะยาว และมุ่งเน้นให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งในการบริหารจัดการโดยใช้ข้อเท็จจริง มุ่งรับผิดชอบต่อสังคมและมองหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ

(๔) การชี้แจงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑) การนำองค์การ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นวิธีการที่ผู้บริหารชี้แนะและกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์การ และขับเคลื่อนผลักดันให้องค์การมีผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสาร สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ตีรวมถึงระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคม

๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการตัดสินใจเรื่องระบบงานที่สำคัญ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๓) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ส่วนราชการสามารถกำหนดวิธีการที่ใช้รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วนขององค์การมาใช้วัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

๕) การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการสามารถประเมินความต้องการด้านความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี สร้างความผูกพัน การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในองค์การ

๖) การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถออกแบบจัดการปรับปรุงผลผลิต บริการ และกระบวนการทำงานทั่วทั้งองค์การ ให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และสามารถส่งมอบผลผลิตแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วนขององค์การมาใช้วัด วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับ เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้จนเกิดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ช่วงบ่าย เป็นการบรรยาย ประกอบด้วย

(๑) การบรรยายหัวข้อ การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ชี้แจงกรอบและแนวทางการประเมิน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดจำนวน ๕ องค์กรประกอบ ดังนี้

องค์กรประกอบที่ ๑ Function Base ตัวชี้วัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี ๒๕๖๑

(๑.๑) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (๖๗ สาขาอาชีพ)*

(๑.๒) อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) โดย IMD*

(๑.๓) ร้อยละ...

(๑.๓) ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

(๑.๔) การประเมินและรับรองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

(๑.๕) ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่มีความต้องการแรงงาน และขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย*

ตัวชี้วัดที่ ๑ , ๒ และ ๕ เป็นตัวชี้วัดร่วมกระทรวงแรงงาน

องค์ประกอบที่ ๒ การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

องค์ประกอบที่ ๓ ไม่มี

องค์ประกอบที่ ๔ Innovation Base ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

(๔.๑) การประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนานวัตกรรม

(๔.๒) การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๒ กิจกรรม

องค์ประกอบที่ ๕ Potential Base ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

(๕.๑) ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

(๕.๒) การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ

สำหรับกรอบการประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน มีการถ่ายทอดจากตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดภายใต้โครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA โดยเน้นการทำงานที่ต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีทั้งหมด ๕ องค์ประกอบ โดยมีการประเมินผล ๒ รอบ (รอบที่ ๑ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๑ รอบที่ ๒ ตั้งแต่เดือนเมษายน – เดือนกันยายน ๒๕๖๑)

(๒) การบรรยายหัวข้อ การถอดบทเรียนติดตามผลโครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ การประเมินผล และชี้แจงตัวชี้วัดด้านผลิตภาพแรงงาน โดย นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ผู้แทนกองแผนงานและสารสนเทศ

๒.๓.๒ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ช่วงเช้า เป็นการชี้แจงรายละเอียดโครงการและตัวชี้วัดภายในหน่วยงานโดยเจ้าภาพแต่ละตัวชี้วัด ตามเอกสารแนบ ๑

ช่วงบ่าย เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ "The Best Practice" ประกอบด้วย

(๑) หัวข้อ ด้านการประกันคุณภาพ โดยมีผู้แทนจากสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน ได้อธิบายถึงแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โดยปลูกฝังตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงแม่บ้านเพื่อให้มีส่วนร่วมทุกคนและทำตามเกณฑ์ของประกันคุณภาพโดยเคร่งครัด

(๒) หัวข้อ ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ โดยมีผู้แทนจากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง ได้ชี้แจงแนวทางในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพให้ประสบผลสำเร็จ

๒.๔ สรุปแบบประเมิน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๙๐ คน

๒.๔.๑ ประเมินภาพรวม โดยค่าคะแนนจะมี ๕ ระดับ ระดับ ๕ สูงสุด รองลงมา ระดับ ๔ ระดับ ๓ ระดับ ๒ และระดับ ๑ ต่ำสุด

(๑) ความรู้ ความเข้าใจ ก่อนเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ๒ คิดเป็น ๕๔.๘๔ % รองลงมา ระดับ ๓ คิดเป็น ๒๔.๑๙ % ระดับ ๑ คิดเป็น ๑๙.๓๕ % และระดับ ๔ คิดเป็น ๑.๖๑ %

(๒) ความรู้ ความเข้าใจ หลังการเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ๔ คิดเป็น ๕๐ % รองลงมา ระดับ ๓ คิดเป็น ๔๕.๑๖ % ระดับ ๒ คิดเป็น ๓.๒๓ % และระดับ ๕ คิดเป็น ๑.๖๑ %

(๓) ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ต่อการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ๔ คิดเป็น ๖๑.๒๙ % รองลงมา ระดับ ๕ คิดเป็น ๑๙.๓๕ % ระดับ ๓ คิดเป็น ๑๖.๑๓ % และระดับ ๒ คิดเป็น ๓.๒๓ %

(๔) การบรรยายของวิทยากรหลักสูตร การปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สู่ความเป็นเลิศด้วย PMQA ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ๔ คิดเป็น ๖๗.๓๔ % รองลงมา ระดับ ๕ จำนวน ๒๔.๑๙ % ระดับ ๓ คิดเป็น ๖.๔๕ % และระดับ ๒ คิดเป็น ๑.๖๑ %

(๕) ความพึงพอใจต่อภาพรวมของการสัมมนา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ๔ คิดเป็น ๗๐.๙๗ % รองลงมา ระดับ ๕ คิดเป็น ๒๔.๑๙ % และระดับ ๓ คิดเป็น ๔.๘๔ %

๒.๔.๒ ข้อเสนอแนะ / ความประทับใจต่อวิทยากร

(๑) ควรมีการประเมิน/ติดตามผลการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA เพื่อประมวล สภาพปัญหา/อุปสรรคที่พบ และนำเสนอเป็นแนวทางหรือนโยบายของกรมฯ ต่อไป

(๒) การดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA เป็นเรื่องที่ดีและเกี่ยวกับภาครัฐ การบรรยาย ทำให้ผู้เข้าอบรมความเข้าใจ แต่ยังไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง สม่่าเสมอและเป็นระบบ อยากให้กรมฯ ผลักดันให้มีการปฏิบัติให้จริงจังและต่อเนื่อง

(๓) ควรเพิ่มเวลาเป็น ๓ วัน

(๔) หน่วยงานเจ้าภาพควรสรุปข้อมูลสิ่งต้องทำเป็นปฏิทินที่ชัดเจน พร้อมทั้งแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยปฏิบัติใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน

(๕) ควรฝึกปฏิบัติเชิงปฏิบัติการเพื่อประโยชน์สูงสุดในการดำเนินการ PMQA อย่างจริงจัง โดยมีการจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Workshop) ในการบรรยายช่วงเช้าจะเป็นประโยชน์กับผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พิจารณาแล้วเห็นควรนำข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสัมมนาใช้ในการปรับปรุงในการจัดสัมมนาครั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เห็นชอบ



(นางวราวรรณ ภาปราชญ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



(นายสุทธิ สุโกศล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๙ ม.ค. ๒๕๖๑



(นายธวัช เบญจาทิกุล)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕ ม.ค. ๖๑